

COPIA

Deliberazione n. **28**
in data **21-03-2019**

COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA
PROVINCIA DI TREVISO

**Deliberazione del Commissario Prefettizio
con i poteri della Giunta Comunale**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI 2019-2021.**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventuno** del mese di **marzo** alle ore **16:00**, nella sede municipale la dott.ssa De Palma Paola, nella sua qualità di Commissario Prefettizio, in virtù dei poteri conferitegli con decreto prefettizio prot. n. 9717 in data 29.01.2019, con l'assistenza del Segretario comunale dott. Alvino Giovanni, provvede ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Vista la deliberazione del Commissario Prefettizio con le funzioni della Giunta Comunale n. 4 del 21.02.2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata individuata, quale delegazione trattante di questo Comune, abilitata alle trattative di cui all'articolo 7 c. 3 del C.C.N.L. 21.05.2018, la delegazione trattante di parte pubblica costituita dal Segretario Comunale e dal responsabile dell'area personale e finanziaria;

Viste le deliberazioni di Giunta Comunale n. 89 del 28.11.2018 e n. 75 del 05.12.2018 rispettivamente degli ex Comuni di Crespano del Grappa e di Paderno del Grappa che definivano gli indirizzi per la delegazione trattante per la contrattazione del CCDI;

Vista la preintesa al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 21.02.2019, allegata alla presente deliberazione, dai componenti la delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Viste la Relazione illustrativa e Tecnico – finanziaria ai sensi dell'articolo 8 del C.C.N.L. 21.05.2018 a firma del Responsabile del Servizio Economico – Finanziario, allegato, alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Visto il parere sulla proposta di preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 – 2021 espresso dal Revisore dei Conti dott. Angelo Donato, con verbale n.5 del 28.05.2019 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Atteso che con la nota sopra indicata il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della preintesa al contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Pieve del Grappa per il triennio 2019 – 2021;

Ritenuto pertanto di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. di questo Comune autorizzandola nel contempo ad apportare delle modifiche non sostanziali alla preintesa allegata a seguito dell'approvazione del CCNL nazionale anno 2019 (nota congiunta);

Acquisito il parere favorevole del Segretario comunale ai sensi dell'articolo 49, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visti i C.C.N.L. comparto Regioni – Enti Locali del 21.05.2018;

Visto lo Statuto comunale;

visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

D E L I B E R A

1. di autorizzare il Presidente ed i componenti la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 – 2021 di questo Comune autorizzandoli nel contempo ad apportare delle modifiche non sostanziali alla preintesa allegata a seguito dell'approvazione del CCNL nazionale 2019;
2. di trasmettere in copia il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 - 2021 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione "Amministrazione Trasparente";
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, al fine di consentire la sottoscrizione del contratto nei termini di legge ed in particolare nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009.

PARERI ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

In riferimento alla proposta di deliberazione ad oggetto:

“AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI 2019-2021.”

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **Alvino Giovanni**, esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data, 19-03-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Alvino Giovanni)

F.TO Alvino Giovanni

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **Pongan Fernando**, esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data, 19-03-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Pongan Fernando)

F.TO Pongan Fernando

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL Commissario
(De Palma Dott.ssa Paola)

Segretario Comunale
(Alvino Giovanni)

F.TO De Palma Dott.ssa Paola

F.TO Alvino Giovanni

SOGGETTA:

Pubblicazione all'Albo Pretorio on line

Invio alla Prefettura

con A.R. n. _____ del _____

in data _____

Segretario Comunale
(Alvino Giovanni)

F.TO Alvino Giovanni

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

N. Reg. 208 Albo pretorio on line
Cron. _____

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per
15 giorni consecutivi dal 22-03-2019

Addetta alla Segreteria
(Baggio Cinzia)

F.TO Baggio Cinzia

Copia informatica conforme all'originale cartaceo, ad uso amministrativo, sottoscritta digitalmente ai sensi degli artt. 22 e 23-ter, comma 3, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

lì, **22-03-2019**

**FIRMATO DIGITALMENTE
IL DIPENDENTE INCARICATO**

COMUNE DI
PIEVE DEL GRAPPA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Sommarario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico	6
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 7 - Assemblee sindacali	7
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	7
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	8
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	8
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	8
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	9
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	11
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	12
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	13
Art. 15 - Principi generali	14
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	14
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	14
Art. 17 - Principi generali	14
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	15
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	16

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 21 - Indennità di funzione	18
Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	18
Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	18
Art. 24 - Indennità di reperibilità	18
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	19
Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni	19
Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	19
Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore	19
Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario	19
Art. 30 - Orario multiperiodale	20
Art. 31 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	20
Art. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	20
Art. 33 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	21
Art. 34 - Turni di lavoro notturni	21
TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE	21
Art. 35 - Telelavoro	21
Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	21
NOTA CONGIUNTA	22
ALLEGATI	23
Allegato 1: Tabella calcolo erogazione premio performance individuale con differenziale	23
Allegato 1: Tabella calcolo indennità condizioni di lavoro	24



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'SE', 'AL', and 'DL'.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 30.01.2019.²
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.³
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le parti si riconvocano per definire le loro applicazioni.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

² In alternativa può essere inserita la data della sottoscrizione

³ L'art. 8, comma 1, del CCNL consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate; in alternativa può essere prevista un'unica fase di negoziazione che abbia la medesima durata del contratto integrativo



diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

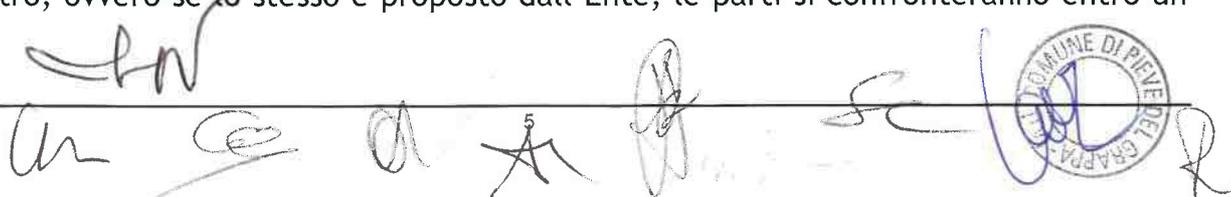
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18.

Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular official stamp of the 'COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA' with a signature over it. The signatures are spread across the width of the page, some appearing to be initials or full names.

periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.
7. Per le materie indicate al precedente punto 6. verranno attivati appositi tavoli tecnici anche per i Comuni di minori dimensioni, attraverso il CUG (comitato unico di garanzia).

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.



2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori, oltre ad un account dedicato di posta elettronica e una cartella condivisa nella quale inserire documenti utili alla contrattazione e informazione sindacale.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

Handwritten signatures and stamps:

- Top row: *Al*, *un se*, *lao*
- Bottom row: *en*, *Q*, *Q*, *Q*, *Q*, 

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

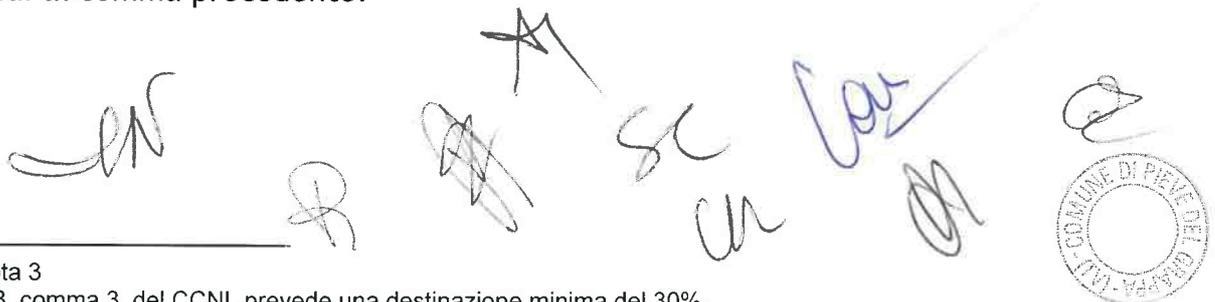
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.⁴

Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale⁵.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and a circular official stamp. The stamp is from the 'COMITATO DI PIÙVEDEI GRAPPA-VAL' and contains some illegible text and a central emblem.

⁴ Vedi nota 3

⁵ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50 %⁶ delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza nei seguenti termini:

Categoria	Indice
A-B	1,60
C	1,75
D	2,00

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

⁶ Si ipotizza una percentuale relativa alla performance organizzativa a titolo esemplificativo; l'ente potrà personalizzare tale percentuale; al fine di valorizzare l'importanza del contributo lavorativo e il suo riconoscimento economico, si auspica una applicazione di percentuali simili a quelle proposte all'art. 11.



AN

CA

ES

9

SC

CAZ

4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁷;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁸;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁹.
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

⁷ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁸ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

⁹ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."

Handwritten signatures and a circular stamp of the Comune di Pieve di Cadore are visible at the bottom of the page.

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

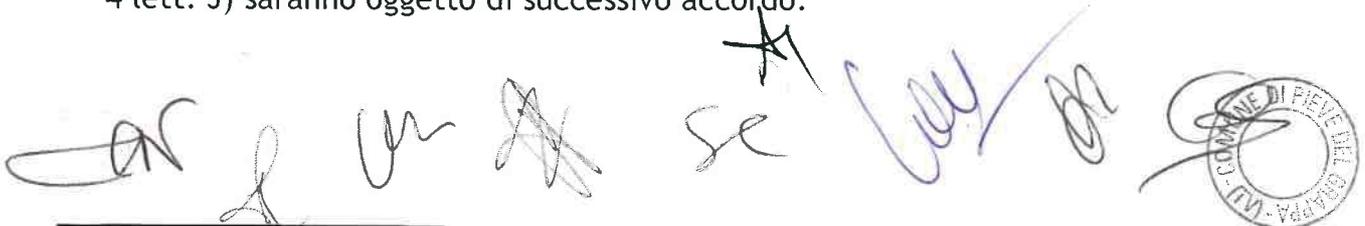
1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Segretario comunale /responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per le categorie A e B l'indice è pari a 1,60, per la C 1,75 e per la D a 2,00.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano almeno il punteggio di 28-29/30.
Nel caso di enti
 - con meno di 20 dipendenti tale maggiorazione spetta a n. 1 dipendente,
 - con più di 20 dipendenti il premio verrà erogato a n. 2 dipendenti.A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 3 a 6.

TABELLA vedi allegato 1

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota a partire dal 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati¹⁰.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. Relativamente ai compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si concorda che le modalità di eventuale correlazione di cui all'art. 7 c. 4 lett. J) saranno oggetto di successivo accordo.



¹⁰ Nel regolamento degli uffici e dei servizi – nella parte relativa alla disciplina delle posizioni organizzative – sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel rispetto dei criteri definiti dal presente cci.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

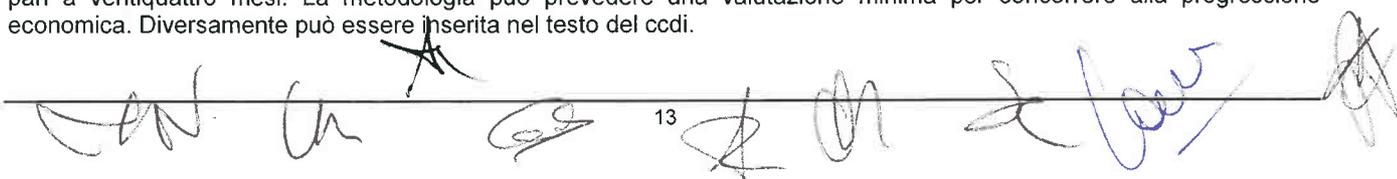
Art. 15 - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che sarà determinata in sede di accordo annuale.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione¹¹.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: A, B, C, D, P.O;
L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
6. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il responsabile di area presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la

¹¹ La norma del contratto nazionale prevede un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. La metodologia può prevedere una valutazione minima per concorrere alla progressione economica. Diversamente può essere inserita nel testo del ccdi.



definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il Segretario comunale dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Segretario comunale dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva¹².
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

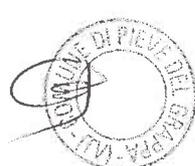
Art. 17 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Segretario comunale /responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.







¹² La disciplina prevista per la distribuzione dei residui è facoltativa e può essere sostituita con altra.

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Segretario comunale /responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente **allegato n. 2** al presente CCDI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Segretario comunale /responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di approvazione del presente CCDI.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a. Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché



differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio:

- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).
- attività di sportello, con orario di ricevimento, per il pubblico esterno.
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).
- prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili, caratterizzate da specifiche modalità di natura specialistica e condizioni (ad es. scadenze processuali, fiscali, contributive e stipendiali).

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

1. Economo comunale;
2. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese o anno.

TABELLA allegato 2) Attribuzione indennità condizioni lavoro

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 75% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Segretario comunale /responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.



The image shows several handwritten signatures in black ink, some with initials like 'MS', 'SC', and 'G'. To the right, there is a circular stamp with the text 'COMUNE DI PEVERELO' and 'M. PPA - M. PPA' around the perimeter.

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti/responsabili di settore autonomo in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 4 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato) **COEFFICIENTE 1,2;**
 - b) responsabilità, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: **COEFFICIENTE 1,2;**
 - c) responsabilità, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi: **COEFFICIENTE 1,00;**
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane: **COEFFICIENTE 0,70.**
3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e **della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.** (esempio vengono destinati € 3.000,00 per part. Responsabilità, per n. 3 dipendenti $3.000:3=1000 \times$ il coefficiente assegnato a ciascun dipendente = importo indennità)
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b. personale che svolga il ruolo di archivistica informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c. messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario¹³
6. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.



¹³ I contenuti del comma 5 e del successivo comma 7 vanno personalizzati da ogni ente in funzione delle figure presenti e alle quali si ritenga di riconoscere l'indennità in questione

17

7. Per le funzioni di cui al comma 5 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed Elettorale, con delega completa, € 100,00 a delega, in caso di delega parziale;
 - € 200,00 agli archivisti informatici e addetti all'URP

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di approvazione del presente contratto.

Art. 21 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Per l'indennità di cui al presente articolo resta confermato quanto previsto dal CCNL vigente, la stessa sarà oggetto di successiva contrattazione.

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

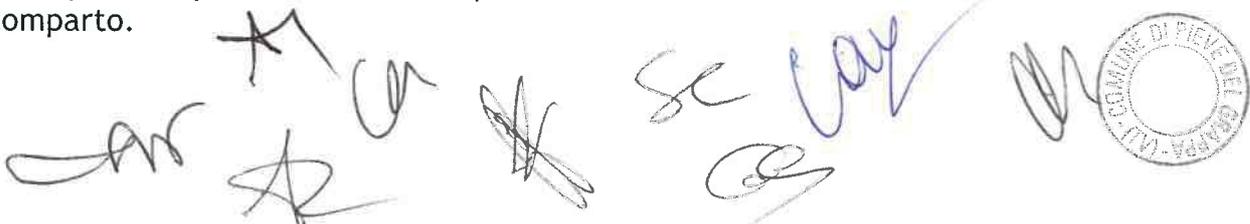
1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.

Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 24 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.



TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

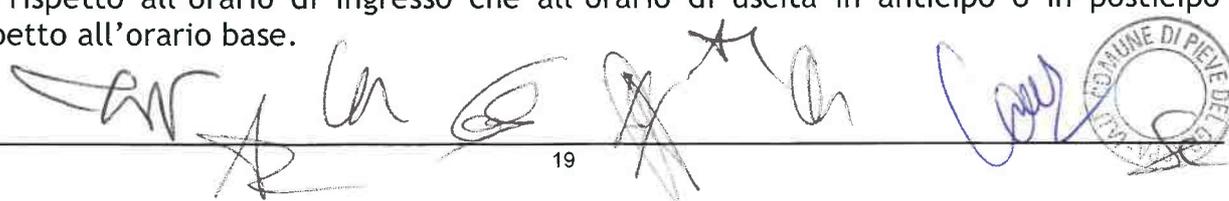
1. Tenuto conto dell'attuale ridotto utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore sarà definito a seguito dell'istituzione.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.



2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Segretario comunale /responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 30 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

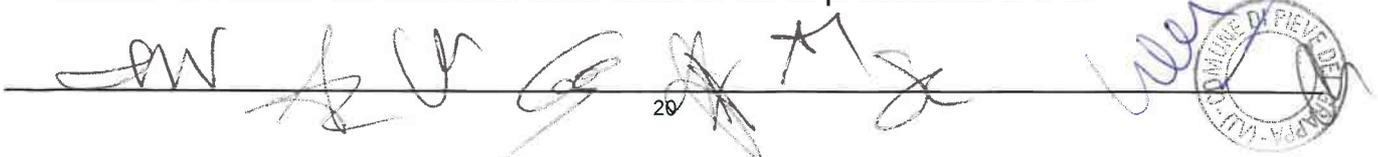
1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 31 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, some appearing to be initials or names. To the right, there is a circular official stamp in purple ink. The stamp contains the text 'COMUNE DI PIEVE DI CADORE' around the perimeter and 'MUNICIPALITÀ' in the center. The stamp is partially obscured by the signatures.

Art. 33 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 34 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 35 - Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.
2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si fa riferimento a quant'altro previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, sono individuate nel personale che deve assicurare la continuità operativa.



The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp with the text "COMMISSIONE DI PIETRE DEL CCPPA" around the perimeter. The signatures are arranged in two rows, with the stamp overlapping the bottom right of the second row.

NOTA CONGIUNTA

Richiamando l'art. 1 c. 2 le parti sottintendono che oltre ai contenuti del presente CCDI continuano a valere le regole precedenti in quanto compatibili con il presente contratto;

Richiamando l'art. 1 c. 4 le parti si impegnano a incontrarsi successivamente alla approvazione del CCNL anno 2019 per definirne i contenuti.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]



Allegato n. 1

TABELLA 1
Calcolo premio performance individuale con differenziale

CALCOLO PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE CON DIFFERENZIALE ex art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018

(proiezione con esempi di valutazioni e importi)

nome e cognome	cat.	Valutaz (a)	indice di categoria A:1,00 B:1,25 C:1,50 D:1,75 (b)	part time (c)	giorni NON di servizio su 365 (assunz./cessaz., cambio part-time/settore)	coeff. (d)	giorni ass.	giorni ass. superiori a 10 gg	coeff. (e)	coeff. (a)x(b)x(c)x (d)x(e)/100 (f)	maggior azione (g)	coeff. finale (f)+(g) (h)	quota indiv.	premio spettante con maggiorazione
	D	25,71	1,75	100,00		1,00		15	0,96	43,143	12,943	56,087	€ 13,34	€ 747,94
	C	25,11	1,50	80,00		1,00		0	1,00	30,132	9,040	39,172	€ 13,34	€ 522,37
	A/B	24,41	1,00	100,00		1,00		0	1,00	24,410	7,323	31,733	€ 13,34	€ 423,17
	C	25,03	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,545		37,545	€ 13,34	€ 500,68
	C	25,02	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,530		37,530	€ 13,34	€ 500,48
	D	24,96	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,440		37,440	€ 13,34	€ 499,28
	C	24,95	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,425		37,425	€ 13,34	€ 499,08
	C	24,80	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,200		37,200	€ 13,34	€ 496,08
	C	24,74	1,50	100,00		1,00		0	1,00	37,110		37,110	€ 13,34	€ 494,88
	C	24,66	1,50	100,00		1,00		0	1,00	36,990		36,990	€ 13,34	€ 493,28
	C	24,33	1,50	100,00		1,00		0	1,00	36,570		36,570	€ 13,34	€ 487,68
	C	24,29	1,50	100,00		1,00		0	1,00	36,435		36,435	€ 13,34	€ 485,88
	A/B	23,97	1,25	100,00		1,00		0	1,00	29,963		29,963	€ 13,34	€ 399,56
	C	22,45	1,50	100,00		1,00		0	1,00	33,720		33,720	€ 13,34	€ 449,67
												524,919		€ 7.000,03

Importo destinato alla performance da suddividere € 7.000,00

The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'L. L...' and is accompanied by a circular official stamp that reads 'COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPAIO'. There are also several other illegible signatures and initials scattered around.

Allegato n. 2

TABELLA 2
Calcolo attribuzione indennità condizioni di lavoro

Scheda attribuzione indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.5.2018					
Valore dell'indennità massima con risultato 100					4,00
Attività	Peso	Incidenza	Risultato	Range (facoltativo)	Valore giornaliero
disagiate	30	100	30		1,20
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	40	100	40		1,60
Implicanti il maneggio valori	30	100	30		1,20
totale	100	300	100		4,00

AN
 SE
 C.

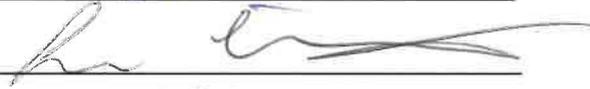
COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA

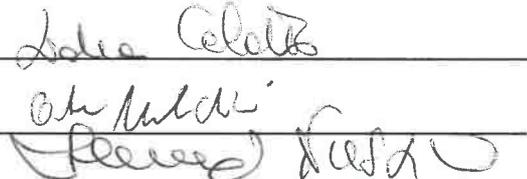
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il sopra riportato Contratto Collettivo Nazionale integrativo del personale relativo al triennio 2018-2020

Il giorno 21 febbraio 2019, presso la sede municipale del Comune di Pieve del Grappa ha avuto luogo l'incontro tra:

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL Vanin Stefano _____ 

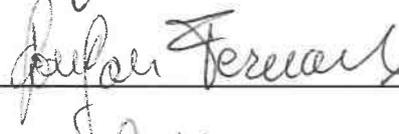
CISL FP Carraretto Silvia _____ 

R.S.U. dipendenti _____ 



Delegazione trattante di parte pubblica

Segretario comunale _____ 

Pongan Fernando _____ 

Zanchetta Anita _____ 



~~Wright~~
~~Law~~
~~2~~
~~A~~

NOTA A VERBALE

IN RIFERIMENTO ALL'ISTITUZIONE DEL NUOVO ENTE COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA CHE ACCORPA GLI EX COMUNI DI PADERNO e CRESPANO DEL GRAPPA, LE OO.SS. FIRMATARIE CHIEDONO DI ESSERE TEMPESTIVAMENTE INFORMATE SUL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE E ACCORDAMENTO DEGLI UFFICI e SERVIZI PREVIO SPECIFICO DOCUMENTO PROGETTUALE e, SUCCESSIVAMENTE ATTRAVERSO CONTRATTO TRA LE PARTI.

PIEVE DEL GRAPPA 21.02.2012

CGIL FP

CISL FP



[Handwritten signatures]

COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA

Provincia di Treviso

Sede: via Quattro Novembre n°31 – 31017 PIEVE DEL GRAPPA

P.E.C.: comune.pievedelgrappa.tv@pecveneto.it

Tel.0423/078936 Servizio Personale Associato

A sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL 21.05.2018, in relazione a quanto previsto dall'art. 13 del CCDI 2018-2024 le parti a seguito di regolare confronto, concordano i seguenti termini e modalità di gestione delle schede di valutazione e di liquidazione della produttività individuale:

1. La scheda di valutazione dovrà essere consegnata al dipendente entro il 31 marzo di ciascun anno;
2. La conseguente liquidazione della produttività individuale dovrà avvenire entro il successivo mese di maggio;
3. Il dipendente, entro 10 giorni lavorativi dalla consegna della scheda di valutazione, può presentare ricorso e avvalersi dell'assistenza di un componente RSU o di un dirigente sindacale a cui conferirà mandato.
4. Per i dipendenti non presenti in servizio per giustificati motivi, si provvederà all'invio della scheda di valutazione tramite mail dell'ufficio personale o via pec.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente documento.
Pieve del Grappa 21 febbraio 2019

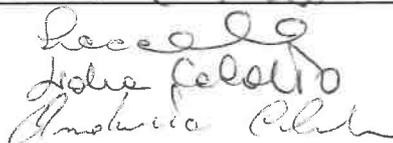
Organizzazioni sindacali:

FP CGIL Vanin Stefano 

CISL FP Carraretto Silvia 

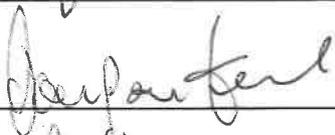
R.S.U. dipendenti 

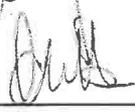




Delegazione trattante di parte pubblica

Segretario comunale 

Pongan Fernando 

Zanchetta Anita 



COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA - CONTRATTO INTEGRATIVO 2019/2021

Il Comune di Pieve del Grappa è stato istituito con Legge Regionale del Veneto n. 2 del 24 gennaio 2019 a seguito della fusione dei Comuni di Crespano del Grappa e di Paderno del Grappa

Data, 11/03/2019

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 21/02/2019 Contratto 2019/2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2020/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Alvino Giovanni Componenti: Pongan Fernando – Zanchetta Anita Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL Firmatarie della pre-intesa: Cgil, Cisl. Firmatarie del contratto: Cgil, Cisl.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none">1. Disposizioni generali e Relazioni Sindacali2. Trattamento economico del personale:<ol style="list-style-type: none">a) Risorse e premialità.b) Criteri per la Ripartizione delle Risorsec) Titolari delle P.O.;d) Progressione Economica Orizzontale;e) Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro;3. Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute;4. Disposizioni diverse.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, delibera di Giunta n. 24 del 07/03/2019
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, delibera di Giunta n. 11 del 17/01/2019 ex Comune di Crespano del Grappa e n. 22 del 25/01/2019 ex Comune di Paderno del Grappa.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì per le parti applicabili.

La Relazione della *performance* è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì.

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Titolo I: Disposizioni generali: Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria; Verifiche dell'attuazione del contratto; Interpretazione autentica dei contratti decentrati; Relazioni sindacali. Obiettivi e strumenti; Informazione, confronto e organismo paritetico; Contrattazione collettiva integrativa; Assemblee sindacali; Diritti e agibilità sindacali
- Titolo II: Trattamento economico del personale: Risorse e premialità; quantificazione e utilizzo del fondo risorse decentrate; Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse e progressione economica orizzontale; fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro
- Titolo III: Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute
- Titolo IV: Disposizioni diverse inerenti telelavoro e personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio;

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 10. le risorse sono utilizzate nel seguente modo (ipotesi in considerazione dello storico) I dati di seguito esposti si riferiscono ai :

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	11.010,17
Progressioni economiche nella categoria	31.395,73
Indennità di turno	1.400,00
Indennità di reperibilità – Integrazione	276,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	4.629,65
Indennità per specifiche responsabilità	6.149,98
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	64.360,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	250,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	12.427,46
Altro	9.609,94
TOTALE	141.726,20

Il totale risorse decentrate di € 141.726,20 comprensive delle risorse del rinnovo contrattuale CCNL 2016/2018 (€ 1.215,39 che devono essere detratte), rispettano il fondo 2016 di € 141.145,46.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicano le seguenti disposizioni:

- Delibera di Giunta n. 22 del 07/06/2019 avente ad oggetto *“sistema di valutazione della performance reso in forma associata dal centro studi amministrativi della marca trevigiana. adesione alla convenzione.”*

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede la possibilità di nuove progressioni economiche.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi che si approva col Piano esecutivo di gestione.

IL SEGRETARIO
PRESIDENTE DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
(Alvino Giovanni)

**COMUNE DI
PIEVE DEL GRAPPA (TV)**

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

**Relazione illustrativa tecnico - finanziaria
ai sensi dell'articolo 8 del C.C.N.L. 21/05/2018**

**per il Comune di
PIEVE DEL GRAPPA**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Deliberazione di giunta n. 155 del 22/11/2018 nei seguenti importi¹:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	72.646,86
Risorse variabili	4.729,34
Residui anni precedenti (eventuale)	
Risorse variabili non soggette a limitazione	4.483,71
Totale	81.859,91

Sezione I – Risorse stabili ex Comuni di Crespano del Grappa e Paderno del Grappa

(certificazione del Fondo: Verbale del Revisore n. 11 bis del 30.11.2018

(certificazione del Fondo: Verbale del Revisore n. 10 del 20/12/2018

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	72.507,47
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	1.215,39
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	1.076,00
TOTALE RISORSE STABILI	72.646,86

NOTA BENE: i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	4.729,34
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI (di cui 265,65 per decurtazioni storiche ed € 814,75 per pareggio fondo 2016)	
<i>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</i>	4.729,34

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	3.170,45
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	1.313,26
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
<i>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</i>	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.483,71

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	72.646,86
Risorse variabili	4.729,34
Totale fondo produttività	77.376,20
Fondo Posizioni Organizzative	64.350,00
Totale Risorse (cui detrarre € 1.215,39 per differenze increm retrib.)	141.726,20
Totale Risorse decentrate per parametrizzazione fondo 2016	141.145,46

Si precisa che:

- l'importo relativo al fondo per le posizioni organizzative non riguarda la contrattazione per le posizioni organizzative.

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 44.050,46 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	12.427,46
Progressioni orizzontali	31.623,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	
Altro	
Totale	44.050,46

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 23.175,57 (ipotesi in riferimento all'andamento storico) , così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno (in rif. all'andamento storico)	1.400,00
Indennità "Condizioni di lavoro" (in rif. all'andamento storico)	860,00
Indennità di reperibilità (integrazione)	276,00
Lavoro straordinario (liquidato con fondo per lo straordinario)	
Indennità "condizioni lavoro"	4.629,65
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	6.149,98
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	250,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018) (*)	
Altro	9.609,94
Totale	23.175,57

(*) A decorrere dal 2019 sono previsti € 1,00 al dì, per singola unità, per un totale previsto annuo da liquidarsi di € 560,00 circa.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	44.050,46
Somme regolate dal contratto	23.175,57
Destinazioni ancora da regolare	10.150,17
Totale	77.376,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 72.646,86, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 44.050,46.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Inoltre le risorse stabili per la retribuzione di posizione e risultato ammontano ad € 64.350,00 e sono finanziate con risorse di bilancio iscritte nel totale del fondo per le risorse decentrate – fondi per Posizioni Organizzative.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2018 *non è prevista* l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018	Differenza
Risorse stabili	71.431,47	72.646,86	1.215,39
Risorse variabili	4.729,34	4.729,34	0,00
Residui anni precedenti			
Totale	76.160,81	77.376,20	1.215,39*

(*) Si precisa **che** la differenza di € 1.215,39 è relativa agli incrementi retributivi del nuovo CCNL del 21 maggio 2018.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, per il personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, sono imputate ai codici di bilancio Cod. 01.10-1.01.01.01.004 e Cod. 01.11-1.01.01.01.004, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato in € 73.432.93 considerato che sono stati utilizzati risorse per € 2.727,88 dal fondo delle Posizioni Organizzative 2016.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione dell'ex Comune di Paderno del Grappa con delibera di Giunta n. 74 del 05.12.2018 è impegnato al Codice di bilancio 01.10-1.01.01.01.004 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2018, e dall'Amministrazione dell'ex Comune di Crespano del Grappa con delibera di Giunta n. 88 del 28.11.2018 è impegnato al Codice di bilancio 01.11-1.01.01.01.004 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2018

Borso del Grappa, 18 marzo 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Rag. Fernando Pongan)

Verbale n. 5 del 19 marzo 2019

COMUNE DI PIEVE DEL GRAPPA (TV)

OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI PREINTESA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL TRIENNIO 2019/2021

Il Sottoscritto dott. Angelo Donato, Revisore dei Conti del Comune di Pieve del Grappa, vista la preintesa al contratto integrativo decentrato per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 21.02.2019 dalle OO. SS. / R.S.U. e dalla delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta n. 26 del 13/03/2019 e la relazione tecnica allegata sottoscritta dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Visti:

il D. Lgs. 165/2001 artt. 2, 40, 45;

il D. Lgs. 150/2009 artt. 19, 31 e 65;

D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 art. 9;

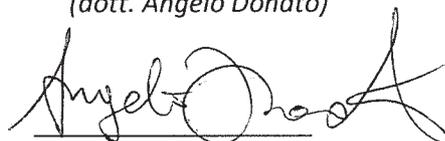
CCNL comparto Regioni e Autonomie locali del 21.05.2018;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della preintesa al contratto collettivo decentrato per il personale del Comune di Pieve del Grappa (Tv) per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 8 c. 6 CCNL del 21.05.2018 e art. 5 c. 3 del CCNL 01/04/1999.

IL REVISORE DEI CONTI

(dott. Angelo Donato)

Handwritten signature of Angelo Donato in black ink, written over a horizontal line.